

## CADRE D'EMPLOIS

**Les Atsem à la croisée des réformes**

Catherine Maisonneuve | France | Toute l'actu RH | Publié le 03/09/2018

**Le décret de 2018 qui vise à clarifier le statut d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles (Atsem) doit trouver sa traduction dans les communes, avec la spécificité, unique, d'une double dépendance hiérarchique et d'une large polyvalence de ce métier.**



Point d'orgue d'une

réforme engagée à la fin du quinquennat Hollande, le nouveau décret statutaire <sup>[1]</sup> des Atsem du 1<sup>er</sup> mars 2018 (n°2018-152) dispose qu'elles « appartiennent à », et non plus seulement « participent à », la communauté éducative. Thierry Vasse<sup>(1) [2]</sup>, vice-président de l'Association nationale des directeurs de l'éducation des villes <sup>[3]</sup> n'hésite pas à parler de « révolution culturelle » : « en élargissant leur champ d'intervention au périscolaire, la réforme des rythmes scolaires de 2013 a accéléré la bascule de "l'agent nettoyeur" à "l'agent nettoyeur et éduquant" », explique-t-il. Le binôme Atsem/enseignant est consacré.

Les maires-employeurs ont toutefois veillé à ce que le tropisme éducatif du nouveau décret ne fasse pas des 55 000 Atsem des « supplétifs » de l'Education nationale et ne conduise pas à un délestage de leur mission d'entretien, au risque de les contraindre à recourir à des adjoints techniques. Ainsi, comme dans le décret de 1992, les Atsem restent chargées « de la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement aux enfants ».

**Le test du retour aux quatre jours**

Le flou a-t-il été pour autant levé ? Le retour à la semaine de quatre jours opéré par 80% des communes pourrait être un test grandeur nature. Avec 36 semaines d'école, 144 jours par an, il leur a fallu revoir une nouvelle fois l'annualisation du temps de travail de leurs Atsem, avec le casse-tête du séquençage de la journée d'école alternant les deux autorités collectivité/Education nationale – garderie, classe, pause méridienne, sieste, classe,

garderie... – et l'inévitable difficulté du hors-temps scolaire, la très grande majorité des 55 000 Atsem étant à temps complet.

Beaucoup semblent avoir choisi le copier-coller d'avant la réforme « Peillon ».

Au Mans, le retour aux quatre jours des 37 écoles maternelles s'est fait dans la concertation. Gilles Armange secrétaire général de la CGT Territoriaux de la Sarthe précise que le syndicat a consulté les 160 Atsem avant de caler avec la mairie un accord sur les nouveaux emplois du temps : les lundi, mardi, jeudi et vendredi de 8 à 17h avec une pause de 30 min intégrée dans le temps de travail et 19 mercredi de 8h à 12h pour toutes les préparations scolaires. « L'accord dégage 18 jours de RTT pour les temps complet, dans une collectivité où le temps de travail annuel de l'ensemble des agents est de 1589 heures », ajoute-t-il

## Clarifier qui fait quoi

Mais, en pratique, il reste toujours à clarifier qui fait quoi. Avec une double dépendance hiérarchique et une double casquette, les Atsem ont dénoncé, lors de leurs mobilisations nationales de décembre 2016 et février 2017, un empilement de tâches (allant jusqu'à l'entretien de la mairie...) avec d'autant plus de colère que leur reconnaissance « n'est pas à la hauteur de leur engagement », estiment-elles – elles sont à la fois « familières et méconnues », écrit Nathalie Clévédé du jeune collectif Atsem de France. Pour mémoire, une Atsem touche un traitement brut de 1537 euros en début de carrière et de 2 184 euros en fin de carrière.

### « Je crains un retour en arrière »



**Corinne Pelletier, auteure d'ouvrages de préparation au concours chez Dunod**

« On est loin des anciennes femmes de service ! Le métier d'Atsem a fortement évolué ces dernières années. La réforme des rythmes scolaires de 2013 l'a vraiment projeté vers un rôle éducatif renforcé et valorisé. La grande majorité des communes a fait appel à elles pour encadrer les activités périscolaires, ce qui a enrichi leur mission d'assistance éducative, mais posé avec plus d'acuité encore la question du partage avec les tâches d'entretien. Malgré leur nouveau statut de mars 2018, je crains un retour en arrière aujourd'hui, je le vois autour de moi avec les nouvelles fiches de fonctions. Les communes sont confrontées à des contraintes budgétaires, on le sait, mais la fermeture de la parenthèse créerait une énorme frustration chez des agents déjà exposées à d'importants risques psycho-sociaux du fait de leur organisation de travail. La prudence est nécessaire dans une période où les besoins en recrutement s'annoncent nombreux en raison de la conjugaison d'un taux de natalité élevé ces dernières années et de nombreux départs à la retraite de professionnelles. »

Dernier ouvrage paru chez Dunod : Concours <sup>[4]</sup> Atsem/Asem, externe, interne, 3e voie 2018-2019.

Les Inspections générales de l'Education nationale et de l'Administration ont recommandé en 2017 un « document d'engagement » entre l'Association des maires de France et les ministères de l'Intérieur et de l'Education nationale. Il est en cours de rédaction, mais « c'est localement que les choses doivent être cadrées entre tous les acteurs concernés, la collaboration doit être construite pas subie », objecte Thierry Vasse qui a appliqué ce

principe dans la ville d'Orvault <sup>[5]</sup> dont il est directeur général adjoint chargé de l'éducation, de l'enfance et de la jeunesse.

Plusieurs villes ont signé une charte Atsem avec les services de l'Education nationale. Beaucoup ont entrepris de l'actualiser pour tenir compte de la mutation de la profession ces dernières années. A Tours, après plusieurs mois de coconstruction, un nouveau document de près de 60 pages « permet d'apporter des réponses aux interrogations des 150 Atsem, des enseignants et de leur hiérarchie respective au plus près du quotidien de nos 34 maternelles », commente Barbara Darnet-Malaquin, adjointe au maire chargée de l'éducation, la jeunesse et la petite enfance. Tous les sujets ont été mis sur la table et un an après sa signature en 2017 une évaluation est en cours. Elle dira si d'autres clarifications sont nécessaires.

## Absentéisme important

L'amélioration des conditions de travail de ce métier polyvalent, actuellement au quatrième rang des recrutements dans la fonction publique territoriale (10% en 2016), va également être un enjeu local important. L'absentéisme y est important. Certaines collectivités pionnières se sont lancées dans la prévention, comme la ville de Chelles qui s'est vu décerner un "éloge du jury" du Prix santé et mieux-être au travail 2017. Cette année, dans le cadre d'un programme global mis sur pied par la Mutuelle nationale territoriale pour tous les agents de la collectivité, une formation expérimentale s'est adressée aux 42 Atsem de l'agglomération d'Agen : «la DRH a attiré notre attention sur l'absentéisme de cette population à cause des troubles musculo-squelettiques », explique Adeline Priez, chargée de mission « prévention et action sociale » de la mutuelle.

Et une autre réforme annoncée va avoir un impact sur la charge de travail des Atsem : la scolarité obligatoire à 3 ans. Si 97% des enfants de 3 ans sont déjà scolarisés, un certain nombre ne le sont que le matin. De quoi réactiver la revendication syndicale d'une Atsem par classe ? Inenvisageable pour les maires dans le contexte budgétaire actuel, alors que la moyenne tourne autour de 0,6 par classe. Ils rappellent que l'obligation fixée par le code des communes est seulement que toute classe de maternelle doit bénéficier des services d'une Atsem. Sans plus de précision.

## Concours : les recommandations du CSFPT

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) recommande dans son rapport <sup>[6]</sup>complémentaire du 4 juillet sur les modalités de recrutement et de formation, d'inverser au moins pendant une certaine période, les ratios de postes ouverts entre les concours interne (60% contre 30 actuellement) et externe (30% contre 60 actuellement) pour répondre aux besoins exprimés par les collectivités, le 3<sup>e</sup> concours restant à 10%. Pour rappel le concours externe est ouvert aux titulaires du CAP « Accompagnant éducatif petite enfance » (ex « petite enfance »).

En ce qui concerne le concours interne, le CSFPT propose de rétablir une épreuve écrite d'admissibilité à l'instar des deux autres, en raison des difficultés que cette absence génère pour les centres de gestion comme pour les candidats et les employeurs. Enfin, il faudrait selon lui augmenter la fréquence d'organisation des concours et organiser le concours le même jour dans tous les centres de gestion.

## Pour une meilleure appropriation des missions et du rôle de chacun

Ville de Lille (Nord), 4275 agents, 232 700 hab.

Les 13 Atsem des écoles maternelles Rachel Lempereur et Jean Bart de Lille, toutes deux en Rep+, ont suivi une formation expérimentale conjointe avec les équipes enseignantes. « Le but est une meilleure appropriation des missions et du rôle de chacun, une connaissance partagée des besoins de l'enfant et une prise de conscience de la complémentarité nécessaire des actions », explique Laurence Vedrenne, chef de service éducatif à la direction des actions éducatives de la Ville de Lille – 42 écoles maternelles, 167 Atsem. Cela passe par la découverte mutuelle des cadres réglementaires (code des communes, code de l'éducation), l'échange sur les pratiques et les expériences professionnelles, la construction d'une culture commune... En tout, trois demi-journées de formation.

Le cadre ? Une convention de coopération régionale signée le 22 juin 2016 entre le rectorat de l'académie de Lille et la délégation régionale Nord-Pas de Calais du Centre national de la fonction publique territoriale autour de deux thématiques : les relations Atsem/équipes enseignantes et les liens petite enfance/école. Une douzaine de collectivités participent au dispositif. A Lille, les équipes de quatre autres écoles maternelles (12 Atsem) vont à leur tour suivre une formation conjointe. Par ailleurs, «la charte Atsem réactualisée en 2018 a été co-signée par le directeur académique des services de l'Éducation nationale et la maire de Lille », ajoute Laurence Vedrenne.

## CHIFFRES CLES

- **3% des effectifs territoriaux**

Le cadre d'emplois des Atsem est, en nombre, le huitième des 54 que compte la Fonction publique territoriale, avec environ 55 000 agents soit 3% des effectifs territoriaux. 86% sont fonctionnaires dont 21% à temps non complet. Leur taux de féminisation est de 99,6% et la part des plus de 55 ans est de 23,5%.

## POUR ALLER PLUS LOIN

- Filière animation et Atsem : les propositions du CSFPT pour lancer une dynamique de carrière
- Un décret clarifie les missions des Atsem
- Pour les Atsem, une approche globale du bien-être au travail

En poursuivant votre navigation sur ce site, vous acceptez l'utilisation de cookies pour vous proposer des services et offres adaptés à vos centres d'intérêt. OK En savoir plus X